

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
JOÃO ALBERTO GOMES DOS SANTOS

**A JORNADA 12X36 NO SETOR PÚBLICO CELETISTA:
ANÁLISE DE COMPLIANCE E DE PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS
EM UM MUNICÍPIO DO INTERIOR PAULISTA APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017**

São Carlos
2025

JOÃO ALBERTO GOMES DOS SANTOS

**A JORNADA 12X36 NO SETOR PÚBLICO CELETISTA:
ANÁLISE DE COMPLIANCE E DE PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS
EM UM MUNICÍPIO DO INTERIOR PAULISTA APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017**

Trabalho de Graduação do tipo Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Luciano Colenci

São Carlos

2025

A JORNADA 12X36 NO SETOR PÚBLICO CELETISTA: ANÁLISE DE COMPLIANCE E DE PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS EM UM MUNICÍPIO DO INTERIOR PAULISTA APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

João Alberto Gomes dos Santos

Prof. Dr. Pedro Luciano Colenci

Resumo: Este artigo tem como objetivo traçar um paralelo ao analisar a relação entre a ausência de regulamentação municipal específica da jornada de trabalho em regime 12x36 e, o aumento de litígios trabalhistas envolvendo empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho em um município paulista de médio porte. Para tanto a pesquisa partiu da identificação de 949 processos trabalhistas extraídos do portal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sendo 488 referentes ao período posterior à Reforma Trabalhista de 2017. Após filtragem, 278 processos foram examinados e, entre estes, 47 apresentaram condenações relacionadas à descaracterização da jornada 12x36, resultando em pagamento de horas extras e reflexos. Essas condenações convertem-se, quando não quitadas na execução, em precatórios, impactando diretamente a Receita Corrente Líquida e comprometendo a capacidade financeira do ente público. Como resultado o estudo revelou um *gap* normativo relevante: embora a Lei Municipal nº 16.000/2012 mencione a possibilidade de jornada 12x36 para determinados empregos, sua implementação não atende aos requisitos formais estabelecidos pela legislação federal após a Reforma de 2017. Também revelou que a inexistência de lei municipal que regulamente de maneira detalhada essa jornada tem gerado insegurança jurídica e intensificado a judicialização. Portanto, a pesquisa conclui que a edição de norma local específica constitui medida adequada para reduzir o passivo trabalhista, fortalecer práticas de compliance trabalhista e assegurar maior proteção à Receita Corrente Líquida, ao mesmo tempo que aprimora a governança pública e promove a segurança jurídica nas relações laborais municipais.

Palavras-chave: Jornada 12x36; Reforma Trabalhista; Precatórios; Compliance Trabalhista

Abstract: This article examines how the lack of specific municipal regulation for the 12x36 work schedule relates to the increase in labor lawsuits involving public employees governed by the Consolidation of Labor Laws in a medium-sized municipality in the state of São Paulo. The research began by identifying 949 labor cases from the website of the 15th Regional Labor Court, 488 of which were filed after the 2017 Labor Reform. After filtering, the study analyzed 278 cases, including 47 that involved rulings invalidating the 12x36 schedule and ordering the payment of overtime and related amounts. When not settled during execution, these rulings turn into court-ordered debts (precatórios) that directly affect the municipality's Net Current Revenue and weaken its financial capacity. The study identified a significant regulatory gap: although Municipal Law No. 16,000/2012 mentions the possibility of applying the 12x36 schedule to specific jobs, its implementation does not meet the formal requirements established by federal legislation after the 2017 Reform. The findings also show that the absence of a detailed municipal law regulating this schedule has created legal uncertainty and intensified judicialization. Therefore, the research concludes that issuing a specific local law represents an effective measure to reduce labor liabilities, strengthen labor compliance practices, and protect the municipality's Net Current Revenue while improving public governance and promoting legal certainty in municipal labor relations.

Keywords: 12x36 work schedule; Labor Reform; Precatories; Labor Compliance

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso tornou-se um elemento central para a organização do trabalho em diversos setores essenciais, especialmente na saúde e segurança pública municipal. Sua adoção passou por importantes transformações após a Reforma Trabalhista de 2017, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho a exigência de acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva para sua validade. No contexto municipal, essa mudança normativa gerou impactos significativos, sobretudo em administrações que mantêm empregados celetistas e que já utilizavam a escala antes da reforma, muitas vezes sem respaldo formal adequado às novas exigências legais.

A análise realizada revela que, no município estudado, a Lei Municipal nº 16.000/2012 prevê a possibilidade de adoção da jornada 12x36 para determinados cargos, mas não estabelece parâmetros específicos para sua implementação conforme o regramento federal atualizado. A ausência de regulamentação detalhada constitui um potencial gap normativo, capaz de gerar insegurança jurídica e contestações trabalhistas. Consultas públicas ao sistema processual do Tribunal Regional do Trabalho demonstram aumento expressivo de ações, após 2018, envolvendo pedidos de descaracterização da escala e pagamento de horas extraordinárias, o que evidencia a materialidade do problema.

Esse cenário não produz apenas consequências laborais. Condenações judiciais decorrentes de falhas na formalização da jornada repercutem diretamente no orçamento municipal, uma vez que débitos trabalhistas convertidos em precatórios devem ser pagos conforme o regime constitucional definido no art. 100 da Constituição Federal e nas Emendas Constitucionais 94/2016, 99/2017, 113/2021 e 114/2021. Tais despesas obrigatórias impactam a Receita Corrente Líquida, interferindo nos limites de pessoal estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal e exigindo maior planejamento, prevenção e conformidade normativa.

Diante desse contexto, pergunta-se: em que medida a ausência de regulamentação municipal específica da jornada 12x36 contribui para o aumento da litigiosidade trabalhista e para o crescimento do passivo municipal convertido em precatórios?

O trabalho tem como Objetivo Geral analisar de que maneira a ausência de regulamentação municipal específica para a jornada de trabalho em regime 12x36 contribui para o aumento da litigiosidade trabalhista e para a formação de passivos convertidos em

precatórios, bem como avaliar os impactos dessa lacuna normativa na gestão fiscal, no compliance trabalhista e na segurança jurídica de um município paulista de médio porte após a Reforma Trabalhista de 2017.

Como Objetivos Específicos, examinará o marco jurídico aplicável à jornada 12x36, identificará os dispositivos constitucionais, federais e municipais que regulam o tema. Analisará as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e seu impacto no setor público celetista. Em segundo plano avaliará a legislação municipal vigente, verificará em que medida a Lei Municipal nº 16.000/2012 contempla ou deixa de contemplar os requisitos legais para implementação da jornada 12x36 e, identificará lacunas normativas (vácuos legais) geradoras de insegurança jurídica. No capítulo três levantará e analisará empiricamente os processos trabalhistas. Identificará, por meio da CEAT do TRT-15, as ações trabalhistas envolvendo o Município após a Reforma Trabalhista. Classificará os processos conforme sua natureza (horas extras, jornada, adicionais etc.). Quantificará os casos em que houve descaracterização judicial da jornada 12x36. No capítulo quarto mensurará os impactos fiscais e administrativos das condenações. Avaliará como as decisões judiciais que anulam a jornada especial contribuem para a formação de precatórios. Analisará o impacto desses precatórios sobre a Receita Corrente Líquida e sobre os limites legais da gestão fiscal municipal. Em quinta análise comparará a prática municipal com experiências de outros municípios. Estudará casos de municípios que já regulamentaram a jornada 12x36 por meio de lei específica. Identificará boas práticas de governança trabalhista aplicáveis ao ente analisado. Proporá diretrizes para regulamentação municipal. Elaborará recomendações para construção de uma lei específica compatível com o art. 59-A da CLT e com as exigências pós-Reforma Trabalhista. Apontará mecanismos de compliance trabalhista capazes de reduzir riscos jurídicos e prevenir novos litígios.

A pesquisa utiliza exclusivamente dados públicos, obtidos em consulta ao TRT-15 e em documentos oficiais disponibilizados pelo próprio município, e propõe uma abordagem aplicada, que busca compreender e solucionar um problema concreto e atual da administração pública municipal.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A organização do trabalho no setor público celetista deve observar um conjunto articulado de normas constitucionais, federais, financeiras e municipais. A jornada 12x36, em particular, demanda análise normativa especial, dada sua ampla utilização em atividades

contínuas e sua relevância para a gestão de pessoal em áreas como saúde e vigilância. A matéria envolve aspectos de direito do trabalho, administração pública, gestão fiscal e compliance, formando um campo de estudo interdisciplinar.

A Constituição Federal, no art. 37, estabelece que toda atividade administrativa é regida pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (BRASIL, 1988, art. 37, caput). A legalidade exige que o poder público só atue segundo normas previamente estabelecidas; a moralidade e a impessoalidade impedem práticas informais ou discricionárias na gestão de trabalhadores; a publicidade determina clareza nos atos administrativos; e a eficiência impõe a escolha de modelos organizacionais capazes de reduzir riscos e promover resultados. Assim, jornadas especiais de trabalho devem ser formalmente regulamentadas, sobretudo quando a legislação federal estabelece requisitos específicos de validade.

A análise da jornada de trabalho no setor público celetista demanda a compreensão integrada do marco constitucional, das normas federais e das legislações locais. No caso do município estudado, a Lei Municipal nº 16.000/2012 institui o Plano de Carreiras e Salários e estabelece parâmetros estruturantes para os empregos públicos, incluindo os requisitos de ingresso, atribuições e jornadas. O Anexo I dessa lei demonstra que determinados empregos, como o de Auxiliar de Enfermagem, admitem expressamente a jornada padrão de quarenta horas semanais ou a jornada em regime 12x36. Contudo, a simples previsão no anexo não configura, por si só, instrumento formal apto a atender as exigências estabelecidas pela legislação federal após a Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, promoveu alterações significativas no Decreto-Lei nº 5.452/1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho — incluindo a regulamentação da jornada 12x36 no art. 59-A. A partir da reforma, o regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso somente pode ser adotado mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A literatura especializada evidencia que a Reforma Trabalhista de 2017 ampliou mecanismos de flexibilização dos direitos historicamente assegurados aos trabalhadores. Delgado e colaboradores analisam que tais alterações incluíram a possibilidade de pactuação individual de jornadas especiais, como a 12x36, deslocando negociações tradicionalmente coletivas para o âmbito individual (DELGADO et al., 2024). Essa exigência aplica-se integralmente aos empregados públicos municipais porque a administração pública, ao contratar sob o regime celetista, submete-se à legislação federal trabalhista, conforme o princípio da legalidade previsto no art. 37 da Constituição Federal. Assim, ainda que a Lei Municipal nº 16.000/2012 contenha a

possibilidade da jornada 12x36 em seus anexos, essa previsão não substitui o instrumento jurídico exigido pela CLT reformada, configurando um descompasso normativo e criando um potencial cenário de litigiosidade.

Como destaca Ferreira (2020), a Reforma Trabalhista redesenhou profundamente o regime 12x36, especialmente ao flexibilizar intervalos, suprimir indenizações e afastar exigências de autorização prévia para labor insalubre.

Antes da Reforma Trabalhista, a validade da jornada 12x36 era regulada principalmente pela Súmula 444 do TST, que condicionava sua adoção à existência de acordo ou convenção coletiva. Tal requisito, de difícil operacionalização no setor público municipal, explica parte significativa das controvérsias observadas nos processos anteriores a 2017 e mesmo em períodos posteriores, quando a administração adotou a jornada sem respaldo legal específico.

Esse desalinhamento é comprovado pelo levantamento realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que identificou 949 processos envolvendo o Município entre diversas datas, sendo 488 ações ajuizadas nas Varas do Trabalho apenas no período de 2018 a 2024. Uma parcela expressiva dessas ações discute a descaracterização da jornada 12x36, o que resulta na condenação do ente público ao pagamento de horas extras, adicionais e reflexos. Tais condenações evidenciam que a ausência de regulamentação adequada da jornada gera risco jurídico concreto, confirmando a necessidade de aprimoramento normativo local.

No âmbito financeiro, essas condenações repercutem diretamente na estrutura fiscal do Município. A Lei Complementar nº 101/2000 estabelece que a Receita Corrente Líquida é parâmetro para definição de limites de despesas obrigatórias, incluindo pessoal e encargos, e sua compressão por passivos judiciais afeta o equilíbrio orçamentário. A Lei nº 4.320/1964 reforça que despesas públicas devem observar previsão orçamentária e classificação adequada, o que inclui obrigações trabalhistas julgadas contra o ente público. A partir do momento em que a administração é condenada em ações trabalhistas, o valor devido se transforma em obrigação financeira que ingressa no regime constitucional de precatórios.

A Receita Corrente Líquida (RCL), definida no art. 2º, IV, da Lei Complementar nº 101/2000, corresponde à soma das receitas correntes arrecadadas nos últimos doze meses, descontadas as contribuições dos servidores, as receitas intraorçamentárias e os valores destinados ao Fundeb. Embora tecnicamente composta por diversas naturezas de receitas — tais como impostos, taxas, transferências constitucionais e outras receitas correntes — sua origem econômica fundamental é a arrecadação tributária proveniente da sociedade. Assim, a RCL expressa a capacidade financeira real do Município e constitui parâmetro obrigatório para cálculo dos limites legais, inclusive aqueles relacionados às despesas com precatórios e pessoal.

Os precatórios são requisições de pagamento expedidas pelo Poder Judiciário após o trânsito em julgado de condenações impostas à Fazenda Pública. Abrangem dívidas de natureza alimentar, como as trabalhistas, e são regidos pelo art. 100 da Constituição Federal. Pamplona Filho e Cerqueira (2010) destacam que a execução contra a Fazenda Pública possui proteção constitucional própria, o que demonstra sua centralidade institucional e o imperativo de organização normativa para garantir segurança jurídica. As recentes Emendas Constitucionais nº 94/2016, 99/2017, 113/2021 e 114/2021 disciplinaram o fluxo de pagamento, impuseram limites, prazos e estabeleceram regimes especiais. Assim, quando o Município é condenado em demandas que anulam a jornada 12x36 e reconhecem horas extras devidas, o valor passa a integrar o passivo judicial e se materializa como precatório, impactando a disponibilidade de recursos públicos e obrigando a administração a reservar parte de sua Receita Corrente Líquida para sua quitação. Conforme Florenzano (2013), o atraso ou não pagamento de precatórios configura violação direta de direitos humanos fundamentais, especialmente do direito de propriedade. O autor demonstra que o inadimplemento sistemático converte o precatório em uma forma de empréstimo compulsório indevido, representando uma distorção grave da lógica fiscal (FLORENZANO, 2013).

Mascarenhas (2022) demonstra que o pagamento de precatórios não representa, por si só, um fator de desequilíbrio orçamentário, mas depende da concepção adotada sobre sustentabilidade fiscal. O autor analisa criticamente as EC's 113 e 114/2021 e mostra que tais medidas criaram um “teto” para pagamento de condenações judiciais, reproduzindo problemas antes identificados no regime especial da EC 62/2009 e gerando um modelo de contingenciamento que se afasta dos parâmetros constitucionais de responsabilidade fiscal e de solvência de longo prazo.

A literatura de direito financeiro reforça que o pagamento de condenações judiciais é obrigação constitucional que não pode ser objeto de contingenciamento, por integrar o núcleo das despesas obrigatórias e vinculadas. Mascarenhas (2022) demonstra que o desequilíbrio fiscal não decorre do cumprimento das sentenças judiciais, mas da ausência de planejamento de longo prazo, aspecto diretamente relacionado ao princípio da sustentabilidade da dívida pública (art. 164-A da CF). Essa perspectiva reforça que a prevenção de litígios trabalhistas — como no caso da descaracterização da jornada 12x36 — constitui medida de governança administrativa voltada à proteção da receita corrente líquida e à mitigação de riscos jurídicos estruturais.

Esse cenário reforça a necessidade de observância rigorosa dos princípios da administração pública, especialmente legalidade, eficiência e impessoalidade. A adoção de

jornadas sem respaldo jurídico adequado contraria o princípio da legalidade, ao passo que a manutenção dessa irregularidade contraria a eficiência, por gerar passivos evitáveis, e a impessoalidade, porque a ausência de norma clara produz tratamento desigual entre servidores submetidos ao mesmo regime celetista. É identificado um padrão histórico de desrespeito às normas, que compromete a confiança institucional e gera insegurança jurídica (FLORENZANO, 2013). A Lei Orgânica do Município, ao estruturar o funcionamento da administração, reforça a vinculação do ente público ao respeito às normas federais e à observância do interesse público, o que exige especial atenção na conformidade das jornadas de trabalho.

De acordo com Bandeira de Mello (2023), a legalidade administrativa constitui o limite fundamental da atuação estatal, impondo que todos os atos estejam vinculados à finalidade legal que os justifica. O autor demonstra que a discricionariedade não autoriza a administração a inovar no ordenamento jurídico, sendo controláveis tanto os motivos quanto a causa e a proporcionalidade do ato administrativo. Nessa perspectiva, qualquer prática administrativa que institua regime jurídico sem fundamento em lei específica viola o princípio da legalidade estrita e caracteriza desvio de poder.

A literatura contemporânea sobre governança corporativa e gestão pública demonstra que o conceito de compliance emergiu originalmente do ambiente regulatório norte-americano, especialmente após os escândalos corporativos que culminaram na edição do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA, 1977) e, posteriormente, das *Federal Sentencing Guidelines for Organizations* (1991), que estabeleceram parâmetros formais para sistemas de integridade organizacional. No Brasil, a incorporação do termo consolidou-se a partir da Lei nº 12.846/2013, que introduziu os programas de integridade no setor público e privado, expandindo o escopo do compliance para áreas como gestão de riscos, controle interno e integridade institucional. Nesse contexto, emerge o compliance trabalhista, definido como o conjunto sistemático de políticas, processos e controles orientados à conformidade com a legislação laboral, previdenciária e de saúde e segurança no trabalho, com ênfase na prevenção de riscos e na mitigação do passivo trabalhista. A partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e da implementação do eSocial, essa dimensão ganhou centralidade na administração pública, sobretudo nos municípios regidos pela CLT, nos quais a ausência de padronização de práticas — como a regulamentação de jornadas especiais, controle de ponto, adicionais e rotinas de pessoal — intensifica a litigiosidade e vulnerabiliza a gestão da Receita Corrente Líquida. Assim, o compliance trabalhista deixa de ser apenas uma ferramenta de conformidade normativa e passa a configurar um eixo estruturante de governança pública,

articulando segurança jurídica, eficiência administrativa e sustentabilidade fiscal dos entes federativos.

Diante desse conjunto de elementos, emerge a necessidade de uma ação estruturada de compliance trabalhista, compreendida como o conjunto de práticas destinadas a assegurar que a administração observe integralmente a legislação federal, municipal e os princípios constitucionais aplicáveis. Uma legislação municipal específica, disciplinando a adoção da jornada 12x36 com base no art. 59-A da CLT e estabelecendo requisitos, limites e condições formais, representa medida de mitigação de risco jurídico e financeiro. Além disso, confere segurança jurídica aos servidores e padroniza a prática administrativa, reduzindo a assimetria normativa que hoje permite judicializações sucessivas.

Assim, a fundamentação teórica demonstra que o Município necessita alinhar sua legislação própria à Reforma Trabalhista, de modo a evitar condenações que se transformam em precatórios e pressionam a Receita Corrente Líquida. Uma lei municipal específica sobre a jornada 12x36, construída com base em instrumentos válidos e em conformidade com a CLT, com a Constituição e com as normas de gestão fiscal, representa instrumento adequado de prevenção de litígios e componente essencial de um programa eficiente de compliance trabalhista no setor público.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia adotada nesta pesquisa fundamenta-se na análise documental, na sistematização de dados públicos e na aplicação de estudo de casos múltiplos. A abordagem geral é qualitativa, com apoio de técnicas quantitativas descritivas, voltada à identificação de lacunas normativas relacionadas à jornada de trabalho 12x36 no serviço público municipal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e à avaliação de seus reflexos jurídicos, administrativos e financeiros.

A primeira etapa metodológica consistiu no levantamento e exame de marcos legais pertinentes ao objeto de estudo. Foram analisadas a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), enfocando especialmente o art. 59-A, que estabeleceu novos requisitos formais para a adoção da jornada 12x36. Também foram examinados a Constituição Federal — em especial os arts. 37, que orienta a administração pública pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e 100, que dispõe sobre o regime de precatórios —, a Lei Complementar nº 101/2000, a Lei nº 4.320/1964, a Lei Municipal nº

16.000/2012 e a Lei Orgânica do Município. Essa etapa permitiu compreender o enquadramento jurídico que rege a adoção da jornada especial e identificar a ausência de regulamentação local compatível com as exigências pós-reforma.

A segunda etapa consistiu na obtenção da Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT), documento oficial emitido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e disponível no portal institucional (<https://trt15.jus.br/servicos/certidoes/certidao-eletronica-de-acoes-trabalhistas-ceat>). A certidão foi emitida em 30 de setembro de 2025, às 12h49min12s, mediante consulta pelo Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) do Município, o que gerou uma relação completa de processos em tramitação, distribuídos entre a 1ª Vara do Trabalho de São Carlos e a 2ª Vara do Trabalho de São Carlos, incluindo registros isolados nas Varas do Trabalho de São José do Rio Preto (1 processo) e Araraquara (34 processos), decorrentes da possibilidade legal de ajuizamento no foro de domicílio do trabalhador.

Embora a Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT) permita a inclusão de processos arquivados, tais registros não foram considerados na análise, por não representarem litigiosidade atual nem produzirem impacto financeiro relevante para o Município. Processos arquivados incluem ações extintas sem exame de mérito, desistências, acordos sem discussão de jornada e registros encerrados por questões processuais, o que poderia distorcer a compreensão dos resultados. A certidão exibe também processos que já se tornaram precatórios, que não serão objeto dessa análise, pois não é permitido ler qualquer parte do processo publicamente, já que é restrito para acesso autenticado por parte ou representante do processo.

Para delimitação desse estudo foram utilizados processos ajuizados a partir do ano de 2018, a numeração do processo permite que o ano de ajuizamento seja identificado, portanto selecionamos os processos após a reforma trabalhista que entrou em vigor em 11/11/2017.

O universo empírico deste estudo foi composto por todos os processos trabalhistas envolvendo o Município estudado, identificados por meio da base pública da CEAT. Inicialmente foram localizados 949 processos, dos quais 313 referiam-se a ações ajuizadas antes de 2018, período anterior à vigência plena dos efeitos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Tais processos foram excluídos por não apresentarem comparabilidade jurídica com o período pós-reforma, que constitui o foco analítico da presente investigação. Também foram excluídos 148 processos referentes ao ano de 2025, em razão da ausência de sentença ou de elementos mínimos capazes de identificar a natureza da demanda e o desfecho processual. Após a aplicação desses critérios, a população elegível totalizou 488 processos, distribuídos entre os anos de 2018 e 2024.

O delineamento metodológico adotou uma estratégia mista que combina coleta censitária e amostragem probabilística estratificada proporcional por ano. Para os anos de 2018, 2019, 2020 e 2021, optou-se pela coleta censitária, uma vez que o número de processos nesses períodos era suficientemente reduzido para permitir a análise integral de todos os casos, sem prejuízo de exaustividade ou viabilidade operacional. Assim, todos os processos desses quatro anos foram identificados, categorizados e incorporados ao banco de dados da pesquisa.

A partir de 2022, observou-se um aumento expressivo da litigiosidade trabalhista envolvendo o Município, o que tornou inviável a análise censitária completa. Diante disso, para os anos de 2022, 2023 e 2024 adotou-se um procedimento de amostragem probabilística estratificada proporcional, de modo que cada ano permanecesse representado na amostra segundo o seu peso relativo na população total de 488 processos. Em cada estrato anual, todos os processos foram listados em planilha eletrônica, e a seleção foi realizada por meio de sorteio aleatório utilizando função pseudoaleatória contínua, garantindo que cada processo tivesse probabilidade igual de inclusão na amostra.

Ao término das etapas de coleta e amostragem, a base analítica consolidou 278 processos trabalhistas, representando aproximadamente 57% de toda a população elegível. Esse número resulta da inclusão censitária de todos os processos dos anos de 2018 a 2021, aliados à seleção de 52 processos relativos ao ano de 2022, 49 processos referentes ao ano de 2023 e 52 processos do ano de 2024, compondo uma amostra estatisticamente proporcional e temporalmente representativa da litigiosidade do período pós-Reforma Trabalhista. A seleção preservou rigor metodológico tanto em termos de proporcionalidade quanto de aleatoriedade, garantindo a validade externa necessária para inferências sobre a população de referência.

Nos casos relativos ao ano de 2024, verificou-se que parte dos processos não possuía sentença proferida ou decisão de mérito capaz de permitir a categorização temática. Para preservar a integridade metodológica, processos sem qualquer elemento decisório foram excluídos e substituídos por outros processos do mesmo estrato anual, também selecionados aleatoriamente, garantindo que o conjunto final de 52 processos de 2024 fosse composto exclusivamente por ações com informações suficientes para classificação e análise.

Embora a base de dados inicial tenha identificado um volume significativo de ações ajuizadas por trabalhadores terceirizados, esses casos foram excluídos da análise principal por não integrarem o quadro de empregados públicos celetistas diretamente vinculados ao Município. A inclusão desses casos introduziria heterogeneidade indesejada na unidade de análise e desviaria o foco da investigação, que é a litigiosidade trabalhista envolvendo

empregados públicos regidos pela CLT. Registra-se, contudo, que tais processos constituem um achado secundário relevante e potencialmente formador de uma agenda de pesquisa futura.

Cada processo incluído na base foi analisado e classificado de acordo com sua natureza principal, considerando-se os fundamentos jurídicos invocados e a decisão judicial disponível. Dessa etapa emergiram categorias temáticas típicas das relações de trabalho no setor público celetista, como horas extras, adicional de insalubridade, incorporação de gratificações, reintegração, danos morais, diferenças remuneratórias e demandas específicas relacionadas a escalas e jornadas. Esse procedimento consolidou a validade de construto das categorias analíticas adotadas, assegurando que as classificações refletissem adequadamente os tipos de conflito submetidos ao Judiciário.

Durante a categorização temática, identificou-se um conjunto específico de 47 processos em que houve condenação ao pagamento de horas extras decorrentes da descaracterização da jornada 12×36. Tais casos envolveram irregularidades como extrapolações sistemáticas da jornada, intervalos não concedidos, falhas no controle de ponto e ausência de regulamentação formal no âmbito municipal, inclusive, essa justificativa foi citada literalmente em quatro sentenças. Esse subconjunto revela um padrão consistente de controvérsias envolvendo a jornada especial e constitui variável analítica central para a discussão dos riscos jurídicos e financeiros associados ao tema.

Além dos processos individuais, identificou-se uma ação coletiva ajuizada pelo sindicato da categoria, na qual a entidade exerceu substituição processual em nome dos empregados públicos. Embora essa ação indique impacto potencial mais amplo, não foi possível determinar a quantidade exata de trabalhadores substituídos, dada a ausência de individualização nos autos, razão pela qual seu peso estatístico não foi mensurado separadamente na análise quantitativa. Ainda assim, sua existência foi considerada relevante para a compreensão da litigiosidade relacionada ao regime 12×36 e sua repercussão coletiva.

Nos anos submetidos à amostragem (2022, 2023 e 2024), todos os processos elegíveis foram inicialmente organizados em planilhas contendo número identificador, ano e breve descrição do objeto. A seguir, atribuiu-se a cada processo um número aleatório gerado pela função ALEATÓRIO() da planilha eletrônica. Os processos foram ordenados de forma crescente segundo o número aleatório atribuído, e os primeiros n casos necessários para compor a amostra proporcional foram selecionados para análise. Esse procedimento caracteriza uma amostragem aleatória simples aplicada a estratos anuais, configurando técnica metodologicamente válida e amplamente recomendada para estudos empíricos com grandes bases judiciais.

A combinação de censo e amostragem proporcional resultou em uma base analítica robusta, coerente e metodologicamente sólida. A inclusão censitária dos anos de 2018 a 2021 confere ao estudo elevada validade interna, ao passo que a seleção probabilística proporcional dos anos de 2022 a 2024 preserva a validade externa necessária à generalização dos achados para a população de 488 processos. A composição final de 278 processos (57% da população total) constitui um percentual expressivo em termos de pesquisas aplicadas no campo da Administração Pública, Direito do Trabalho e Políticas Públicas. A eliminação de processos sem sentença e a exclusão de trabalhadores terceirizados asseguram consistência jurídica e metodológica, reforçando a integridade e a coerência da unidade analítica.

A terceira etapa compreendeu o estudo de casos múltiplos envolvendo municípios brasileiros que já dispõem de legislação específica para regulamentar a jornada 12x36. Foram consultados diários oficiais, portais legislativos e documentos de domínio público reunidos em arquivo próprio da pesquisa, contendo normativos de municípios como Ituiutaba (MG), Potengi (CE), Águas de Chapecó (SC) e Barra do Turvo (SP). A seleção dos casos seguiu o critério de representatividade normativa, contemplando modelos amplos, setoriais e híbridos de regulamentação. A análise desse conjunto buscou identificar boas práticas administrativas alinhadas aos princípios da administração pública e aos requisitos estabelecidos pela legislação federal, sem promover comparação hierárquica entre os entes, mas fornecendo base empírica para reflexão sobre soluções possíveis e juridicamente adequadas ao município estudado.

A etapa final da metodologia consistiu na análise interpretativa dos dados e documentos coletados. Para os processos trabalhistas, buscou-se compreender a relação entre a ausência de regulamentação local da jornada 12x36 e o aumento das demandas judiciais que resultam em horas extras reconhecidas judicialmente. Tais condenações, ao se tornarem dívidas judiciais definitivas, convertem-se em precatórios, impactando diretamente a Receita Corrente Líquida do Município e exigindo planejamento fiscal e mecanismos de compliance trabalhista para mitigação de riscos. Para os casos municipais analisados, a leitura técnico-jurídica permitiu identificar elementos de governança normativa que podem subsidiar a construção de proposta local compatível com a Reforma Trabalhista e com os parâmetros constitucionais.

Os resultados das três etapas — análise normativa, levantamento processual e estudo de casos — são apresentados de forma independente nas seções de Resultados e Discussão, garantindo objetividade e coerência metodológica.

RESULTADOS

Os resultados obtidos na pesquisa foram organizados em três eixos principais: (I) identificação da lacuna normativa existente no Município em relação à jornada 12x36; (II) análise dos processos trabalhistas ajuizados contra o Município após a Reforma Trabalhista; e (III) exame de experiências normativas de outros municípios brasileiros que regulamentam essa jornada especial. A reunião desses elementos permitiu compreender o risco jurídico decorrente da ausência de regulamentação local e seus impactos potenciais sobre a gestão fiscal e trabalhista.

A análise da Lei Municipal nº 16.000/2012 demonstrou que o cargo de Auxiliar de Enfermagem, dentre outros previstos no Anexo I, possui formalmente autorizada a jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, alternativa à jornada de 40 horas semanais. Entretanto, essa previsão está limitada à descrição do cargo e não é acompanhada de norma regulamentadora que discipline os requisitos formais da jornada 12x36 conforme exigido pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. A ausência de dispositivo municipal específico configura lacuna normativa, uma vez que a legislação federal exige acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva para validação da jornada especial, o que não se verifica no Município.

Além disso, a Lei Orgânica Municipal e demais atos normativos relacionados ao regime jurídico dos empregados públicos não apresentam regulamentação complementar sobre o tema. Assim, constatou-se que a jornada 12x36 vem sendo praticada com base apenas em previsão genérica no plano de carreira, sem suporte normativo próprio e atualizado, o que constitui fator de risco jurídico relevante.

A filtragem da CEAT resultou em uma população de 488 processos distribuídos entre 2018 e 2024, após a exclusão de 313 processos anteriores à Reforma Trabalhista e 148 processos de 2025 sem sentença de mérito. A partir deste total, e aplicando os critérios definidos na metodologia, obteve-se uma amostra final de 278 processos, representando 57% da população filtrada.

A análise preliminar das sentenças, acórdãos e registros processuais publicados, todos de acesso público, evidenciou que parcela relevante das ações discute horas extras, compensação de jornada e, especialmente, a descaracterização da jornada 12x36.

Nos casos em que se verifica ausência de instrumento formal que respalde a adoção da jornada especial, os julgados frequentemente reconhecem a invalidade da 12x36 e determinam o pagamento de horas extraordinárias com os devidos reflexos legais. Esse cenário reforça a

hipótese de que a lacuna normativa local constitui fator determinante para a judicialização da matéria, contribuindo para o aumento do passivo trabalhista.

As condenações que transitem em julgado convertem-se em dívidas líquidas do ente público, sujeitas ao regime de precatórios previsto no art. 100 da Constituição Federal. Esse mecanismo impacta diretamente a execução orçamentária, uma vez que obriga o Município a destinar parte da Receita Corrente Líquida ao pagamento de débitos judiciais, afetando a capacidade de investimento e a conformidade fiscal.

O levantamento de legislações municipais evidenciou que diversos municípios já regulamentam a jornada 12x36 por meio de lei específica. Foram identificados modelos normativos em municípios como Ituiutaba (MG), Potengi (CE), Águas de Chapecó (SC) e Barra do Turvo (SP), cada qual adotando padrões distintos de abrangência e detalhamento. Apesar das diferenças estruturais, a característica comum entre esses entes é a existência de normas próprias que disciplinam setores autorizados, requisitos formais, mecanismos de controle interno e parâmetros de execução da jornada especial.

A análise desses marcos legais permitiu identificar práticas consistentes de conformidade com o art. 59-A da CLT, demonstrando que a regulamentação específica contribui para a redução de litígios e para o fortalecimento da segurança jurídica no âmbito da administração pública. Esses exemplos reforçam a importância de uma solução normativa local para mitigar riscos trabalhistas e prevenir impactos financeiros decorrentes de condenações judiciais.

A integração dos resultados obtidos indica que:

A previsão da jornada 12x36 no plano de cargos municipal é insuficiente após a Reforma Trabalhista, por carecer dos instrumentos formais exigidos pela legislação federal.

Desde 2018, há número expressivo de processos trabalhistas envolvendo temas de jornada e horas extras, parte deles relacionada à invalidez da escala 12x36 por ausência de regulamentação municipal adequada.

As condenações oriundas dessas ações geram potenciais precatórios, afetando a Receita Corrente Líquida e ampliando o risco fiscal do Município.

Municípios que possuem legislação específica apresentam maior aderência à legislação federal e menores riscos de judicialização.

Os dados convergem para a necessidade de elaboração de norma municipal que regule a jornada 12x36, como medida de compliance trabalhista e de proteção do erário.

DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da consulta pública ao TRT-15 revelaram um cenário complexo de litigiosidade envolvendo o Município, com 949 ações trabalhistas identificadas no período total. Esse volume expressivo demonstra que, mesmo após alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho, a judicialização envolvendo vínculos celetistas no setor público municipal permaneceu elevada. A análise qualitativa das sentenças e acórdãos disponibilizados evidenciou que grande parte dessas demandas está relacionada à jornada de trabalho e, de forma recorrente, à descaracterização judicial da escala 12x36.

A Lei Municipal nº 16.000/2012, que estrutura o Plano de Carreiras, apresenta previsão de jornada 12x36 no Anexo I para determinados empregos — como o de Auxiliar de Enfermagem — simultaneamente à jornada padrão de 40 horas semanais. Contudo, a prática administrativa de adoção do regime 12x36 não foi acompanhada de regulamentação municipal compatível com os requisitos que passaram a ser exigidos após a Lei nº 13.467/2017. A Reforma, ao alterar o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT), estabeleceu que a jornada 12x36 somente pode ser implementada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A inexistência desses instrumentos no âmbito do ente público cria um gap normativo relevante, que tem favorecido decisões judiciais de descaracterização da jornada especial.

A análise dos resultados dialoga diretamente com a doutrina clássica do Direito Administrativo. Conforme esclarece Bandeira de Mello (2023), a legalidade administrativa não se limita à observância formal da lei, mas constitui o eixo estruturante de toda atuação estatal, impondo que os atos administrativos sejam sempre compatíveis com sua causa jurídica e com a finalidade legal que os autoriza. Para o autor, não confere liberdade para inovar na ordem jurídica: trata-se apenas de um espaço de conformação delimitado pela lei, que jamais permite criar regimes jurídicos sem fundamento normativo prévio. Nesse sentido, a manutenção da jornada 12x36 sem uma lei municipal específica — amparando-se apenas em práticas internas ou previsões genéricas — ultrapassa os limites da atuação administrativa legítima, porque implica instituir um regime de trabalho sem o devido fundamento legal, violando diretamente a finalidade e a causa do ato administrativo. Os padrões decisórios constatados no TRT-15, especialmente nas condenações por descaracterização da jornada, evidenciam justamente esse descompasso entre a prática administrativa do Município e as exigências de legalidade estrita, confirmando empiricamente o que a doutrina projeta em termos teóricos.

Essa lacuna é agravada pelo fato de que os vínculos regidos pela CLT no setor público não podem ser objeto de negociação direta com sindicatos em moldes idênticos ao setor privado, em razão de limitações legais e administrativas. Tal restrição faz com que o Município dependa de uma lei específica, aprovada pelo Poder Legislativo local, para conferir segurança jurídica à adoção da escala 12x36. A ausência dessa normatização tem resultado na condenação ao pagamento de horas extras, adicionais e reflexos, ampliando o passivo trabalhista municipal.

As repercussões financeiras desse passivo são significativas. Quando não são quitadas em fase de execução, tais condenações se convertem em precatórios, que devem ser pagos observando-se o art. 100 da Constituição Federal e as regras específicas das Emendas Constitucionais n.º 30/2000, 62/2009, 94/2016 e 113/2021. Como o pagamento de precatórios recai diretamente sobre a Receita Corrente Líquida — indicador fiscal formado majoritariamente pelos tributos pagos pela população — a continuidade desse cenário representa risco fiscal, orçamentário e administrativo, sobretudo em municípios de médio porte.

Nesse contexto, evidencia-se a importância do compliance trabalhista como instrumento de prevenção, mitigação de riscos e racionalização administrativa. A conformidade legal, quando associada a políticas normativas internas claras, protege o ente público contra práticas irregulares de jornada e reduz a probabilidade de novas condenações. A regulamentação formal da jornada 12x36, por meio de lei local específica, seria capaz de reduzir de maneira substancial a insegurança jurídica atualmente existente.

O exemplo de Barra do Turvo, município que aprovou lei e decreto detalhando a adoção da jornada 12x36 ainda antes da Reforma Trabalhista, demonstra que boas práticas de gestão podem ser aplicadas em cidades de qualquer porte. A experiência evidencia que normas claras e detalhadas reduzem ambiguidades interpretativas e limitam a judicialização. Esse tipo de referência reforça a viabilidade da adoção de ato legislativo próprio como medida robusta de compliance trabalhista no Município estudado.

A discussão evidencia que o problema identificado não é apenas jurídico ou procedimental, mas sistêmico: envolve legislação municipal defasada diante de uma alteração significativa no marco regulatório federal, práticas administrativas sem sustentação normativa adequada, impactos financeiros diretos sobre a RCL e risco de perpetuação do passivo trabalhista por meio de precatórios. A adoção de lei municipal regulamentadora da escala 12x36 surge, portanto, como solução juridicamente consistente, fiscalmente responsável e alinhada às melhores práticas de governança pública.

CONCLUSÃO

A pesquisa apresenta limitações inerentes ao uso exclusivo de dados públicos, à impossibilidade de acesso integral aos autos de processos em fase de precatório, à ausência de identificação nominal dos substituídos em ação coletiva e à restrição geográfica ao Município estudado. Tais limitações não comprometem os achados principais, mas sugerem que estudos futuros incluam análises comparativas e exploração de bases judiciais mais amplas.

Os resultados da pesquisa demonstram que o Município enfrenta um cenário consistente de judicialização envolvendo vínculos celetistas, especialmente no tocante à jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. A análise de 949 processos identificados no TRT-15, dos quais 488 foram ajuizados após a Reforma Trabalhista, evidenciou que a descaracterização da jornada 12x36 é um fator relevante para a geração de passivos trabalhistas. Tal situação decorre de um gap normativo: embora a Lei Municipal nº 16.000/2012 preveja essa jornada para alguns empregos, sua implementação não atende às exigências introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, que passou a exigir acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Em decorrência dessa lacuna, condenações por horas extras e adicionais têm sido recorrentes, convertendo-se posteriormente em precatórios que pressionam a Receita Corrente Líquida — indicador fiscal essencial para o cumprimento das obrigações constitucionais e legais dos entes públicos. A manutenção desse cenário amplia o risco de desequilíbrio fiscal e compromete a capacidade de investimento da administração municipal.

Diante desse contexto, conclui-se que a regulamentação local da jornada 12x36, por meio de lei específica, apresenta-se como medida juridicamente adequada, financeiramente responsável e administrativamente necessária. Além de fortalecer o compliance trabalhista e reduzir a insegurança jurídica, tal iniciativa alinha as práticas do Município às exigências do marco legal federal vigente, ao mesmo tempo em que resguarda recursos públicos originados da contribuição da própria sociedade.

Assim, a produção legislativa específica para regulamentação da jornada 12x36 representa a solução mais eficaz para mitigação do passivo trabalhista, racionalização das despesas com pessoal e fortalecimento da governança pública.

REFERÊNCIAS

ÁGUAS DE CHAPECÓ. Lei Complementar nº 085, de 15 de agosto de 2023. Institui e regulamenta a jornada especial de trabalho na escala 12x36 e o regime de sobreaviso no âmbito da Administração Pública Municipal. Águas de Chapecó, SC, 2023.

Disponível em: <https://www.aguasdechapecco.sc.gov.br>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BARRA DO TURVO. Lei nº 480, de 03 de setembro de 2014. Institui a jornada de trabalho em regime 12x36 no âmbito do funcionalismo público do Município de Barra do Turvo, SP, e dá outras providências. Barra do Turvo, SP, 2014. Disponível em: <http://barradoturvo.sp.gov.br/legislacao/detalhe/1769/lei-municipal-n-4802014-480/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BARRA DO TURVO. Decreto nº 20, de 18 de maio de 2015. Regulamenta a Lei Municipal nº 480/2014 e estabelece normas operacionais sobre escalas, plantões e controle de jornada no Município de Barra do Turvo, SP. Barra do Turvo, SP, 2015. Disponível em: <https://www.barradoturvo.sp.gov.br/public/admin/globalarq/legislacao/arquivo/20150519084533.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 21 nov. 2025 às 14:44.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 94, de 6 de dezembro de 2016. Altera o art. 40 da Constituição. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc94.htm. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 113, de 08 de dezembro de 2021. Altera Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para estabelecer o novo regime de pagamentos de precatórios da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc113.htm. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 114, de 16 de dezembro de 2021. Altera Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para estabelecer o novo regime de pagamentos de precatórios da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc114.htm. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 99, de 14 de dezembro de 2017. Altera o art. 101 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc99.htm. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 1 ago.

2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14320.htm. Acesso em: 23 nov. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho (coord.); LOPES, Evandro Pereira Valadão; RODRIGUES, Bruno Alves; PINTO, Fernanda Paixão Araujo (coord.). História e memória do Direito do Trabalho: mitos da formação e positivação do direito laboral no Brasil. Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. (Coleção Estudos ENAMAT, v. 12). ISBN 978-65-984462-1-5.

FERREIRA, Priscila Cristina. A flexibilização da jornada de trabalho a partir da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017. 2020. 117 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

FLORENZANO, R. Crise dos precatórios: 25 anos de grave violação a direitos humanos e teste de estresse para as instituições do Estado Republicano e Democrático de Direito. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 50, n. 200, p. 271–294, out./dez. 2013.

ITUIUTABA. Lei nº 4.865, de 16 de dezembro de 2021. Institui e regulamenta a jornada de trabalho no regime de escala 12x36, no âmbito do funcionalismo público do Município de Ituiutaba. Ituiutaba, MG, 2021.

Disponível em: <https://www.ituiutaba.mg.leg.br/leis/lei-municipal/leis-ordinarias/ano-de-2021/lei-no-4-865-de-16-de-dezembro-de-2021/view>. Acesso em: 23 fev. 2025.

MASCARENHAS, Caio Gama. Pagar condenações judiciais desequilibra o orçamento público? A sustentabilidade fiscal do teto de gastos para precatórios (ECs 113/2021 e 114/2021). Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro – PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, p. 1-28, set./dez. 2022. DOI: 10.46818/pge.v5i3.319. Acesso em: 23 nov. 2025.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Legalidade – discricionariedade: seus limites e controle. Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura – RDAI, São Paulo, v. 7, n. 26, p. 443–462, jul./set. 2023. DOI: <https://doi.org/10.48143/RDAI.26.mello>.

Artigo originalmente publicado em: Revista de Direito Público, São Paulo, ano 21, v. 86, p. 42–59, abr./jun. 1988.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CERQUEIRA, Társis Silva de. A execução contra a Fazenda Pública na Justiça do Trabalho. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 271–318, out. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/166812>. Acesso em: 21 nov. 2025.

POTENGI. Lei nº 594, de 10 de outubro de 2025. Dispõe sobre a regulamentação da jornada de trabalho em regime de escala 12x36 dos servidores efetivos ocupantes do cargo de Vigia. Potengi, CE, 2025. Publicado no Diário Oficial dos Municípios do Estado do Ceará, edição 3819, 13 out. 2025. Acesso em: 23 fev. 2025.

SÃO CARLOS (SP). Lei nº 16.000, de 23 de fevereiro de 2012. Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Salários e a estrutura de governança da carreira dos servidores públicos da Administração Pública Municipal Direta e Indireta e dá outras providências. São Carlos: Prefeitura Municipal, 2012. Disponível em: https://cidadao.saocarlos.sp.gov.br/servicos/consultaleis/index.php?acao=14&lei=1_13. Acesso em: 23 nov. 2025.

SÃO CARLOS. Lei Orgânica do Município de São Carlos. Câmara Municipal de São Carlos, São Carlos, [s.d.]. Disponível em: <https://file.camarasaoarlos.sp.gov.br/70792/doc/arquivo/30957.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2025.

UNITED STATES OF AMERICA. Foreign Corrupt Practices Act of 1977. Public Law 95-213, 91 Stat. 1494, Dec. 19, 1977. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/>. Acesso em: 21 nov. 2025.

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION. Federal Sentencing Guidelines for Organizations. Washington, D.C., 1991. Disponível em: <https://www.ussc.gov/>. Acesso em: 21 nov. 2025.

ANEXO A – MINUTA DE PROJETO DE LEI

Altera o artigo 8º da lei 16.000/2012 e adiciona o parágrafo único e incisos para a previsão de empregos municipais que poderão se ativar em jornada 12x36 ou 5x2.

Art. 1º O artigo 8º da lei 16.000/12 passa a vigorar a redação:

“Artigo 8º A jornada padrão de trabalho dos servidores é de quarenta horas semanais, salvo as exceções indicadas nos anexos desta Lei e no parágrafo único deste artigo, devendo ser calculadas e pagas proporcionalmente no caso de aditamento do contrato de trabalho.

Parágrafo único: Poderão se ativar em jornada 12x36 os servidores ocupantes dos seguintes empregos municipais:

I - Guarda Municipais;

II - Vigias;

III - Motoristas;

IV - Auxiliares Administrativos lotados na Secretaria Municipal de Saúde;

V - Enfermeiros, auxiliares de enfermagem e técnicos de enfermagem lotados na Secretaria Municipal de Saúde;

VI - Outros empregos públicos cujo interesse público justifique a adoção dessa jornada”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.”